

## Compte rendu du rendez-vous de la DAF et la DNE avec A&I UNSA

(NB : CR rédigé par le ministère)

### I. Etat du déploiement

Conformément au calendrier initial, le déploiement a été réalisé jusqu'à présent en trois vagues : une vague pilotes en janvier 2020, une première vague en juin 2020, une deuxième vague en janvier 2021.

Depuis fin janvier 2021, OPER@ est déployé en production pour 38 établissements payeurs, réalisant la paye pour le compte de 2 200 EPLE employeurs, dans 15 académies, et pour assurer la paye de 58 000 agents environ. La DSN a pu être déployée dès la paye de janvier sur la totalité du périmètre en janvier 2021

### II. Les conditions de réalisation du déploiement

Trois facteurs ont pesé sur le déploiement de la deuxième vague d'Opér@ :

- a. La crise sanitaire a pesé sur l'accompagnement du déploiement d'un projet d'une telle ampleur : révision du plan et des modalités de formation qui a pesé sur la bonne appropriation d'OPER@ ; inertie adhérente aux modalités de travail à distance des membres de l'équipe projet et formations uniquement à distance qui ont pénalisé la bonne appropriation de l'outil par des échanges uniquement virtuels avec les équipes projet.
- b. Nous reconnaissons que l'équipe projet a en partie sous-estimé les actions à mener pour fiabiliser les données et préparer le paramétrage, ces actions ont alourdi le passage en production pour les établissements. Un accompagnement spécifique leur a été apporté par les équipes projets pour y remédier au moment de la bascule mais cela a pesé sur les travaux de tous les acteurs et a généré une surcharge d'activité.
- c. La reprise des établissements sous Admilia s'est avérée plus complexe que prévu initialement du fait des spécificités de paramétrage de chaque établissement, alors que tous les établissements sous Gospel peuvent être traités de manière identique. Chaque entrée d'un établissement dans Opér@ constitue un sous-projet distinct. Nous avons opté, un peu tardivement, pour un maintien de ces établissements sous Admilia pour éviter des risques liés à la complexité de la reprise des données.

La paye et les déclarations ont néanmoins été réalisés avec une qualité acceptable grâce à un engagement exceptionnel des équipes projet et académiques et des établissements pour gérer le démarrage de la vague 2.

Il faut aussi noter le fort engagement de l'équipe projet, des EP@C et des établissements utilisateurs qui ont permis de franchir le démarrage de la deuxième vague et de renforcer une communauté de travail, gage de réussite pour les prochaines étapes d'OPER@.

La capacité à faire des équipes projets reste toutefois encore limitée, contraintes dans leurs ressources, en raison de difficultés à recruter.

### III. Etat des lieux du périmètre fonctionnel

En premier lieu, OPER@ produit une paye juste sur les cas de gestion simples, très majoritaires (sans retenues, sans gestion des IJSS, sans rappels ou régularisation), et permet notamment de bénéficier d'une mise à jour nationale des référentiels des valeurs réglementaires de la paye (taux et valeurs).

De la même manière, OPER@ prend en charge l'ensemble des règles de gestion en lien avec des événements administratifs : rappel, absences, congés, ...

Toutefois, le stock de signalements tarde encore à se résorber. Ces signalements traduisant des demandes d'expertise sur des anomalies supposées dans le fonctionnement, des anomalies 'techniques', des demandes d'évolution en lien avec notamment avec l'ergonomie ou le besoin métier. Parmi ces signalements, figure le traitement des rappels qui devrait ainsi être amélioré par une meilleure automatisation.

OPER@ souffre aussi d'un manque lié aux états de contrôles et aux états réglementaires : faute d'états exploitables, le contrôle de la paye est rendu plus complexe. Cela ne donne pas de garantie forte sur le résultat du calcul et peut alimenter un manque de confiance chez les utilisateurs. Ce chantier est identifié comme un vecteur d'amélioration prioritaire sur 2021.

D'autres améliorations doivent être apportées à moyen terme, pour construire un module de comptabilité analytique articulé avec le déploiement d'OP@LE et reprendre les fonctionnalités de paye à façon, notamment telles qu'elles sont que mises en œuvre par Admilia.

#### **IV. Les axes de travail pour l'année 2021**

Un retour d'expérience est en cours avec tous les acteurs : équipe projet MOA et MOE, prestataire, équipes académiques et utilisateurs. Il permet de partager un diagnostic des points de réussite et des points à améliorer sur OPER@, tant sur le fonctionnement du projet que sur la qualité de l'outil.

Un plan d'action sera élaboré après cette étape de retour d'expérience en tirant profit des enseignements de ce bilan intermédiaire. Il devra permettre d'améliorer encore la qualité applicative et de renforcer l'accompagnement des utilisateurs. Cette étape de bilan devra aussi permettre de redéfinir le calendrier de déploiement d'OPER@ sur les prochains mois.

Nous souhaitons aussi étoffer les ressources de l'équipe projet pour renforcer la capacité à faire et répondre de manière plus réactive aux besoins d'évolution de l'application et mieux accompagner les utilisateurs.

#### **V. En conclusion :**

a. Pour les futurs utilisateurs, il sera possible de s'appuyer sur le processus de reprise de données fiables pour embarquer la vingtaine d'établissements restant sous GOSPEL, ainsi que sur la communauté d'utilisateurs pour participer à leur accompagnement.

b. Pour les établissements sous Admilia, les travaux qui doivent être poursuivis avec les 4 établissements pilotes pourront donner une indication de notre capacité collective à assurer la migration sur ce périmètre. Les réticences nées à la fois des différés de déploiement et de la qualité de l'outil dont ils disposent aujourd'hui doivent être nuancées par les avantages apportés par le passage à Opér@.